

# G-12: Procedimientos Administrativos

## Ley para Estadounidenses con Discapacidades

### REFERENCIAS

[Política G-12 del Consejo](#)

### DEFINICIONES

**Amenaza directa:** Un riesgo significativo para la salud o la seguridad de los demás que no pueda eliminarse mediante adaptaciones adecuadas.

**Discapacidad:** Una discapacidad física o mental que limite sustancialmente una o más actividades vitales importantes de la persona; un historial de dicha discapacidad; o que se considere que tiene dicha discapacidad. El término discapacidad no incluye:

- A. Tranvestismo, transsexualismo, pedofilia, exhibicionismo, voyeurismo, trastornos de identidad de género que no resultan de impedimentos físicos u otros trastornos de conducta sexual;
- B. Juegos compulsivos, cleptomanía, o piromanía; o
- C. Trastornos del uso de sustancias psicoactivas que resultan del uso actual de drogas ilegales.

**Funciones esenciales del trabajo:** El término se refiere a las actividades del trabajo que el empleador determina que son esenciales o básicas para realizar el mismo; estas funciones no pueden ser modificadas.

**Actividades principales de la vida\*\*:** El término incluye, pero no se limita a, cuidar de sí mismo, realizar tareas manuales, andar, ver, escuchar, hablar, respirar, aprender y trabajar.

**Impedimenta física o mental:** El término incluye:

- A. Cualquier trastorno o condición fisiológica, desfiguración estética o pérdida anatómica que afecte a uno o más sistemas corporales, como el neurológico, el musculoesquelético, los órganos sensoriales especiales, el respiratorio (incluidos los órganos del habla), cardiovascular, reproductor, digestivo, genitourinario, inmunológico, circulatorio, hemático, linfático, cutáneo y endocrino.
- B. Cualquier trastorno mental o psicológico, como la discapacidad intelectual (antes denominada "retraso mental"), el síndrome cerebral orgánico, las enfermedades emocionales o mentales y los problemas específicos de aprendizaje.
- C. Cualquier enfermedad y condición contagiosa o no contagiosa como impedimentos ortopédicos, visuales, del habla y oído, parálisis cerebral, epilepsia, distrofia muscular, esclerosis múltiple, cáncer, enfermedad cardíaca, diabetes, retraso mental, enfermedad emocional, discapacidades específicas del aprendizaje, enfermedad VIH (si sea sintomática o asintomática), tuberculosis, adicción a drogas o bisexualidad.

El término no incluye la homosexualidad o bisexualidad.

**Persona cualificada:** Una persona que, con o sin adaptaciones adecuadas, puede realizar las funciones esenciales del puesto de trabajo que ocupa o aspira a ocupar.

**Adaptación adecuada\*\*:** El término incluye cualquier cambio en el entorno de trabajo y puede incluir: hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles y utilizables por las personas con discapacidad; y la reestructuración del trabajo, los horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, el teletrabajo, la reasignación a un puesto vacante, la adquisición o modificación de equipos o dispositivos, el ajuste o las modificaciones adecuadas de los exámenes, los materiales de formación o las políticas, la provisión de lectores o intérpretes cualificados y otras adaptaciones similares para las personas con discapacidad.

**Registro de dicha impedimenta:** La frase significa que tiene historia de, o ha sido mal clasificado como tener una impedimenta mental o física que limita una o más de las mayores actividades de la vida sustancialmente.

**Animal de servicio:** Un perro que ha sido adiestrado individualmente para realizar trabajos o tareas en beneficio de una persona con discapacidad; la(s) tarea(s) realizada(s) por el perro debe(n) estar directamente relacionada(s) con la discapacidad de la persona. "Hacer el trabajo o realizar las tareas" significa que el perro debe estar entrenado para realizar una acción específica cuando sea necesario para ayudar a la persona con discapacidad. Algunos ejemplos de trabajos o tareas son, entre otros, ayudar a personas ciegas o con baja visión en el desplazamiento y otras tareas, alertar a personas sordas o con problemas de audición de la presencia de personas o sonidos, proporcionar protección no violenta o trabajos de rescate, tirar de una silla de ruedas, ayudar a una persona durante un ataque, alertar a las personas de la presencia de alérgenos, recuperar objetos como medicamentos o el teléfono, proporcionar apoyo físico y ayuda para el equilibrio y la estabilidad a las personas con discapacidades de movilidad, y ayudar a las personas con discapacidades psiquiátricas y neurológicas evitando o interrumpiendo comportamientos impulsivos o destructivos. Los efectos disuasorios de la presencia de un animal y la prestación de apoyo emocional, bienestar, comodidad o compañía no constituyen trabajo o tareas a los efectos de esta definición.

**Limitación sustancial\*\*:** De acuerdo con la normativa final de la Ley de Enmiendas a la Ley para Estadounidenses con Discapacidades, la determinación de si una deficiencia limita sustancialmente una actividad vital importante requiere una

evaluación individualizada, y una deficiencia que es episódica o está en remisión también puede cumplir la definición de discapacidad si limita sustancialmente una actividad vital importante cuando está activa. Algunos ejemplos de este tipo de deficiencias pueden ser la epilepsia, hipertensión, asma, diabetes, trastorno depresivo mayor, trastorno bipolar y esquizofrenia. Una enfermedad, como el cáncer, que está en fase de remisión, pero que puede volver a aparecer de forma sustancialmente limitante, también se considera una discapacidad. La determinación de si una deficiencia limita sustancialmente una actividad vital importante se hará sin tener en cuenta los efectos secundarios de las medidas de alivio.

**Dificultades indebidas:** Una acción que requiere una dificultad o un gasto importante por parte del empleador. A la hora de determinar si las adaptaciones suponen una dificultad excesiva para el distrito, se deben tener en cuenta los siguientes factores:

- A. La naturaleza y el costo de las adaptaciones.
- B. Los recursos financieros globales del distrito o de la escuela implicados en la provisión de las adaptaciones adecuadas, el número de personas empleadas en ese centro, el efecto de los gastos y recursos, o el impacto de dichas adaptaciones en el funcionamiento del establecimiento.
- C. Los recursos financieros globales del distrito; el tamaño global del distrito con respecto al número de empleados; el número, tipo y ubicación de las instalaciones.
- D. El tipo de operaciones del distrito, incluida la composición, la estructura y las funciones del personal; la relación administrativa o fiscal del lugar particular implicado en la realización de las adaptaciones al empleado.

\*\*Los ejemplos que figuran en las definiciones anteriores no pretenden ser exhaustivos y no deben interpretarse como tales. No son las únicas condiciones que se consideran discapacidades, deficiencias o adaptaciones adecuadas cubiertas por la Ley para Estadounidenses con Discapacidades/Ley de Enmiendas a la Ley para Estadounidenses con Discapacidades.

---

## PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Las acciones de empleo del distrito, incluyendo la contratación, la evaluación, la promoción, la formación y otras condiciones o privilegios de empleo, se basarán en la capacidad de realizar las tareas, funciones y responsabilidades esenciales asignadas a un puesto en particular.

El distrito es un empleador con igualdad de oportunidades.

El departamento de servicios de recursos humanos del distrito (HRS, por sus siglas en inglés) es responsable de aplicar estos procedimientos, incluida la tramitación y resolución de las solicitudes de adaptaciones adecuadas.

### I. Solicitud de adaptaciones adecuadas

- A. Una solicitud de adaptaciones adecuadas es una declaración de que un individuo necesita un ajuste o cambio en el trabajo, en el proceso de solicitud, o en un beneficio o privilegio del empleo, por una razón relacionada con una condición médica.
- B. Las personas con discapacidad pueden solicitar adaptaciones adecuadas siempre que lo deseen, incluso si no han revelado previamente la existencia de una discapacidad. Cualquier empleado o solicitante del distrito puede consultar con el personal del HRS para obtener más información o asistencia en relación con la solicitud o el procesamiento de una solicitud de adaptaciones adecuadas.

### II. Proceso general de contratación/adaptación en el lugar de trabajo

- A. Todas las solicitudes de contratación razonable o de adaptaciones en el lugar de trabajo deben presentarse a HRS en el 440 East 100 South, o por teléfono llamando al 801-578-8340. Si la solicitud está dirigida a un administrador o supervisor del lugar, debe remitirse al HRS.
- B. Se puede hacer una solicitud oral o por escrito, y no tiene que utilizar ninguna palabra especial, como "Adaptaciones adecuadas", "discapacidad" o "Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)."
- C. El HRS tramitará las solicitudes de adaptaciones de manera razonable.
  1. El personal del HRS responderá a las comunicaciones de la ADA generadas por los empleados durante cada paso del proceso en un plazo de diez (10) días hábiles, a menos que exista una necesidad comercial que interfiera con ese plazo.
- D. Tras la notificación de una solicitud de adaptaciones, se procederá de la siguiente manera:
  1. El HRS enviará un paquete de información que contiene un formulario de solicitud, una descripción del trabajo, un certificado médico, una exención de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros Médicos (Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA, por sus siglas en inglés)) y cualquier otro documento necesario.
  2. El HRS revisará entonces la información proporcionada y podrá solicitar información adicional si es necesario para tomar una decisión.
  3. La solicitud se evaluará para determinar si adaptaciones adecuadas pueden ser hechas para el individuo.

- E. El proceso interactivo comienza en el momento en que se presenta la solicitud de adaptaciones.
  - 1. La persona que solicita las adaptaciones está obligada a participar plenamente en un proceso interactivo para proporcionar toda la información pertinente relativa a la solicitud. No participar pondrá fin al proceso interactivo y puede dar lugar a la denegación de las adaptaciones solicitadas.
  - 2. Toda la información médica relativa a las solicitudes de adaptaciones en virtud de la ADA se mantendrá confidencial, se guardará en un archivo separado del archivo personal, y se divulgará únicamente según lo permita la ley.
- F. El distrito participará en el proceso interactivo para encontrar adaptaciones adecuadas para personas calificadas con una discapacidad:
  - 1. cuando son solicitantes y necesitan adaptaciones para cumplir el proceso de solicitud, entrevistar por un puesto o ser considerado por un trabajo;
  - 2. cuando son empleados y necesitan adaptaciones para poder realizar las funciones esenciales de sus trabajos o para acceder al lugar de trabajo; o
  - 3. cuando son empleados y necesitan adaptaciones para disfrutar de los mismos beneficios y privilegios del empleo.
- G. No se realizarán adaptaciones razonables cuando esto conlleve:
  - 1. una dificultad excesiva para el distrito; o
  - 2. una amenaza directa para la salud o, seguridad del solicitante o de otras personas en el lugar de trabajo, y la amenaza no puede eliminarse mediante adaptaciones adecuadas.
    - a. Los empleados actuales que representen una amenaza directa para la salud y la seguridad de ellos mismos o de otras personas en el lugar de trabajo serán puestos en licencia apropiada hasta que el distrito pueda tomar una decisión legal y razonable con respecto a la continuación del empleo.
- H. El HRS enviará una notificación por escrito de la decisión final, incluyendo el derecho de apelación del solicitante.
  - 1. Si el solicitante no está satisfecho con la decisión del HRS, la decisión puede ser apelada al director ejecutivo del HRS, o a su designado.
  - 2. Si, tras la revisión y decisión del director ejecutivo del HRS, el solicitante sigue insatisfecho, puede solicitar una audiencia ante un funcionario de audiencia independiente.

### **III. Exclusiones**

Una persona que esté consumiendo drogas de forma ilegal no es una "persona con discapacidad" y está excluida de la cobertura en virtud de estos procedimientos y de la política del consejo que los acompaña. Por lo tanto, un empleado que consume ilegalmente drogas no está protegido por la ADA si el distrito toma medidas basadas en el consumo ilegal de drogas.

### **IV. Solicitudes en virtud de la Sección 504 y la ADA para el acceso y las adaptaciones de los padres/miembros de la comunidad con discapacidades**

- A. Los padres, familiares o miembros de la comunidad que necesiten una adaptación para asistir a un evento (por ejemplo, una reunión de padres y profesores, una presentación escolar, una graduación, etc.) deben ponerse en contacto con el administrador del centro (por ejemplo, el director del colegio) para solicitar una adaptación.
  - 1. El administrador del centro verificará:
    - a. que la persona tiene una discapacidad que impide el acceso en la situación actual; y
    - b. que la persona tiene una necesidad legítima de acceso.
  - 2. Una vez verificados los dos aspectos anteriores, el administrador del centro hará todo lo posible para satisfacer las solicitudes razonables de las personas con discapacidad.
    - a. Si la solución requiere dispositivos de tecnología asistida o un intérprete, el administrador del centro trabajará con el personal apropiado del distrito (por ejemplo, el departamento de tecnología de la información, el departamento de traducción, etc.) para organizar la prestación de dichos servicios.

### **V. Procedimientos específicos para solicitar ser acompañado por un animal de servicio**

- A. El distrito reconoce su obligación de permitir que las personas con discapacidades estén acompañadas por un "animal de servicio" en sus edificios, aulas y en las funciones del distrito y de la escuela de acuerdo con la ADA y la ley estatal.
- B. Los efectos disuasorios de la presencia de un animal y la prestación de apoyo emocional, bienestar, comodidad o compañía no constituyen trabajo o tareas a los efectos de esta definición.
- C. El animal de servicio debe ser:
  - 1. solicitado porque la persona tiene una discapacidad; e
  - 2. individualmente entrenado para hacer un trabajo o realizar tareas en beneficio de la persona con discapacidad.
- D. No se permitirán animales salvajes (entrenados o no) en el distrito como "animal de servicio". Salvo lo que se permite específicamente en la sección M, un "animal de servicio" sólo puede ser un perro.

- E. Un animal de apoyo emocional, de terapia y/o de confort no se considera un animal de servicio. Los animales de servicio en fase de adiestramiento no se consideraran animales de servicio según la ADA; según la ADA, el perro debe estar ya adiestrado antes de poder llevarlo a lugares públicos.
- F. Debido a la necesidad del distrito de acomodar una variedad de discapacidades y condiciones (que pueden incluir las necesidades competitivas de niños y/o personal con alergias o temores a los perros), todas las solicitudes para que un individuo con una discapacidad sea acompañado por un animal de servicio deben ser dirigidas por escrito al Distrito Escolar de Salt Lake City, 440 East 100 South, Salt Lake City, UT por lo menos 10 días hábiles antes de la fecha en que el individuo está buscando ser acompañado por el animal de servicio.
- G. Todas las solicitudes que no sean de estudiantes para que una persona vaya acompañada de un animal de servicio deberán dirigirse al HRS. Las solicitudes para que los estudiantes vayan acompañados de un animal de servicio deben cumplir todos los requisitos y se dirigirán al departamento de educación especial del distrito. Dichas solicitudes se tramitarán a través del proceso adecuado descrito en la Política S-12 del Consejo: Igualdad de oportunidades educativas para los estudiantes con discapacidad.
  - 1. Todas las solicitudes deben incluir lo siguiente: (1) el nombre de la persona, la ubicación de la escuela/distrito y una descripción del lugar o evento en el que se solicita el uso del animal de servicio; (2) una afirmación de que el animal es necesario debido a una discapacidad (3) una descripción del trabajo o las tareas que el animal de servicio ha sido entrenado para proporcionar a la persona con la discapacidad; y (4) una prueba de las vacunas requeridas (generalmente, moquillo, hepatitis, leptospirosis, parainfluenza, parvovirus, coronavirus, bordetella y rabia).
  - 2. El departamento correspondiente enviará su decisión por medio del correo postal de Estados Unidos al solicitante y proporcionará una copia a la escuela.
  - 3. Hasta que no se reciba la aprobación, no se permitirá ningún animal en el edificio, en el campus escolar o en una función escolar.
- H. El propietario del animal de servicio asume toda la responsabilidad por cualquier daño o lesión causada por el animal de servicio a otros estudiantes, al personal, a los visitantes y/o a la propiedad.
- I. Para evitar confusiones sobre si un animal está autorizado como animal de servicio, se pide y se recomienda encarecidamente que la persona acompañada por un animal de servicio muestre una de las siguientes características:
  - 1. la tarjeta de identificación laminada del animal;
  - 2. el chaleco de servicio del animal; o
  - 3. cualquier otra forma de identificación suficiente para advertir a los demás que el animal es un animal de servicio.
- J. Todos los animales de servicio deben estar domesticados y tener un arnés, una correa u otra forma de sujeción. La excepción sería si (a) el adiestrador no puede utilizar un arnés, una correa u otro tipo de sujeción a causa de la discapacidad, o (b) el uso de un arnés, una correa u otro tipo de sujeción interfiere con la realización segura y eficaz del trabajo o las tareas del animal de servicio. En estos casos, el animal de servicio debe estar efectivamente bajo el control del adiestrador, por ejemplo, mediante el uso de órdenes de voz o señales con la mano.
- K. El distrito o la escuela individual no es responsable de proporcionar un miembro del personal para pasear al animal de servicio o para proporcionar cualquier cuidado o asistencia al animal.
  - 1. Se espera que las personas con animales de servicio cuiden y supervisen a sus animales.
- L. Un administrador puede pedir a una persona con discapacidad que retire a un animal de servicio del edificio, del aula o de una función del distrito o de la escuela si se da alguna de las siguientes circunstancias:
  - 1. el animal está fuera de control y su cuidador no toma medidas eficaces para controlarlo; o
  - 2. la presencia del animal altera fundamentalmente la naturaleza del servicio, programa o actividad.
- M. Disposiciones especiales - Caballos miniatura. Las solicitudes para permitir que un caballo miniatura acompañe a una persona con discapacidad se tratarán caso por caso, teniendo en cuenta:
  - 1. el tipo, el tamaño y el peso del caballo miniatura y si las instalaciones pueden adaptarse a estas características;
  - 2. si el estudiante o el adulto con discapacidad tiene suficiente control del caballo miniatura;
  - 3. si el caballo miniatura está domesticado; y
  - 4. si la presencia del caballo miniatura en el edificio del distrito, en el aula o en una función del distrito o de la escuela compromete los requisitos legítimos de seguridad que son necesarios para un funcionamiento seguro.
- N. En el caso de que un animal de servicio sea retirado, excluido o prohibido de otro modo, la persona con discapacidad deberá tener la oportunidad de participar en el servicio, programa o actividad en cuestión sin la compañía del animal de servicio.

## VI. Capacitación

Todos los empleados recibirán una capacitación cada dos años sobre la Ley para Estadounidenses con Discapacidades como parte del programa de capacitación en línea del distrito. Los empleados recién contratados deben completar el módulo de capacitación en línea en los 30 días siguientes a su contratación.

Ningún empleado o estudiante del distrito debe verse afectado por la discriminación en su trabajo o cualquier programa o actividad del distrito por motivo de su edad, color, discapacidad, género, identidad de género, información genética, origen étnico, embarazo, raza, religión, sexo, orientación sexual o estado de veterano. El distrito se compromete a brindar igualdad de acceso y oportunidades en sus programas, servicios y empleos, incluyendo en sus políticas, procesos de quejas, accesibilidad a los programas, uso de las instalaciones del distrito, adaptaciones y demás asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades de empleo. El distrito también ofrece acceso equitativo a las instalaciones del distrito para todos los grupos de jóvenes que figuran bajo el título 36 del Código de los Estados Unidos, incluidos los grupos de niños exploradores. La siguiente persona ha sido designada para atender los asuntos y reclamos con relación a discriminación ilegal, acoso y represalias: Tina Hatch, Cumplimiento e Investigaciones/Coordinadora del Título IX, 440 East 100 South, Salt Lake City, Utah 84111, (801) 578-8388. También puede comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles, Denver, CO, (303) 844-5695.